

BIER, WIJN EN HET VENIJN: ALCOHOLGEBRUIK OP DE WERKVLOER

Ze komen er weer aan, de nieuwjaarsrecepties op het werk. Ongetwifteld wordt er ook binnen uw bedrijf een nieuwjaarsreceptie gehouden waarop alcoholische dranken worden geserveerd. Maar wat als een collega een glaasje te veel opheeft en er amok begint te maken? Kan hij of zij meteen worden ontslagen? Wat als collega's op eigen houtje een nieuwjaarsfeestje organiseren en daarvoor drank in de onderneming binnenbrengen? We zoomen in op de wettelijke en reglementaire instrumenten waarover een werkgever beschikt om alcoholgebruik binnen het bedrijf te benaderen en te beperken.

HET WETTELIJKE KADER

Pas recent werd een wettelijk kader voor de werkgever gecreëerd. Op 1 april 2009 sloot de Nationale Arbeidsraad een CAO nr. 100 af, een mijlpaal op gebied van een preventief alcohol- en drugsbeleid binnen de onderneming. Bij Koninklijk Besluit van 28 juni 2009 werd de CAO nr. 100 algemeen verbindend verklaard. Deze CAO biedt de werkgever een werkbaar kader waarbinnen alcohol- en drugsproblemen op het werk moeten worden aangepakt. Het legt de werkgever de verplichting op om vanaf 1 april 2010 een preventief alcohol- en drugsbeleid in zijn onderneming in te voeren. Voorafgaand aan de invoering van de CAO nr.100 was er met betrekking tot het alcoholgebruik binnen de onderneming nagenoeg een wettelijke lacune. Enkel artikel 99 van het ARAB verwees expliciet naar alcohol op het werk. Dit artikel hield het verbod in om 'gedistilleerde dranken en gegiste dranken met een gehalte van meer dan 6% volume alcohol binnen te brengen in fabrieken, werkplaatsen en bureaus alsmede op elke arbeidswerf, de bijhorigheden inbegrepen'. Het artikel ressorteerde echter weinig praktische gevolgen op de werkvloer. Enkel het binnenbrengen van alcoholische dranken met een alcoholpercentage van meer dan 6% op het werk was verboden. Het was dus bijvoorbeeld wel toegestaan om alcoholische dranken



als bier ter beschikking te stellen van de werknemers in de kantine of het bedrijfsrestaurant. Bovendien werd enkel het 'binnenbrengen' van de alcoholische dranken aan banden gelegd, het nuttigen ervan niet. De Nationale Arbeidsraad heeft aanbevolen om dit artikel op te heffen, wat bij Koninklijk Besluit van 19 mei 2010, verschenen in het Belgisch Staatsblad op 3 juni 2010, ook gebeurde.

DE VERPLICHTE EERSTE FASE

De CAO nr. 100 is daarmee de enige tool om het alcoholbeleid binnen een onderneming uit te stippelen. Dat deze CAO biedt echter geen kant-en-klare oplossing voor het alcohol- en drugsbeleid binnen elke onderneming. Elk bedrijf is uniek en heeft zijn eigen opvattingen en regels, ook op het gebied van alcohol en drugs. De CAO nr. 100 laat dan ook ruimte voor persoonlijke invulling door de werkgever. Het komt erop neer dat het voldoende is dat een werkgever een beleids- of intentieverklaring opneemt in het arbeidsreglement (de 'verplichte eerste fase'). Voor het opstellen van deze beleidsverklaring – een tekst die wijst op de gevaren en risico's van drugs en alcohol op de werkvloer zonder daarbij concrete maatregelen en procedures in

te houden – doet de werkgever hiervoor het best een beroep op een stuurgroep. Die bestaat uit (een werkgroep van) het comité voor preventie en bescherming op het werk of een werkgroep ad hoc. De gebruikelijke procedure voor het wijzigen van het arbeidsreglement moet hierbij niet worden gevolgd. Wel moet de beleidsverklaring voor advies voorafgaandelijk worden voorgelegd aan de collectieve overlegorganen. Bij gebrek aan een ondernemingsraad of comité voor preventie en bescherming op het werk, moet de werkgever het ontwerp ter info en advies voorleggen aan, of rechtstreeks aan alle werknemers, wanneer er geen vakbondsafgevaardigden zijn onder het personeel.

De verplichting voor de werkgever om een beleidsverklaring te incorporeren in het arbeidsreglement, geldt vanaf 1 april 2010. Wordt niet aan deze verplichting voldaan, dan bevat het arbeidsreglement niet alle bepalingen die het wettelijk gezien moet bevatten en riskeert de werkgever een geldboete.

DE OPTIONELE TWEEDE FASE

De CAO nr. 100 bepaalt dat de werkgevers hun beleid ook verder kunnen uitwerken. Ze kunnen in een tweede, facult-



tatieve fase van het beleid procedures uitschrijven die moeten worden gevolgd bij de vaststelling van het disfunctioneren van een werknemer naar aanleiding van mogelijk alcohol- of drugsgebruik. Ook kunnen ze regels uitwerken die voor het hele personeel die betrekking hebben op het al dan niet beschikbaar zijn van alcohol, het binnenbrengen van alcohol en drugs, en het werkgerelateerde gebruik ervan. Deze verdere maatregelen moeten eveneens worden opgenomen in het arbeidsreglement, maar – in tegenstelling tot wat geldt voor de incorporatie van de beleidsverklaring – dient hiervoor de gebruikelijke procedure voor wijziging van het arbeidsreglement te worden gevolgd. Het testen op alcohol of drugs van werknemers kan een onderdeel zijn van het alcohol- en drugbeleid. Als de werkgever gebruik wenst te maken van dergelijke testen, moeten die deel uitmaken van een uitgewerkte tweede fase. Het ondernemingsbeleid kan dus niet louter bestaan uit alcohol- of drugtesten. De werkgever moet ook hiervoor precieze regels (aard van de testen, doelgroepen, procedures, bevoegde personen, tijdstip, mogelijke gevolgen) opnemen in het arbeidsreglement. CAO nr. 100 heeft bovendien geen betrekking op medische en biologische testen zoals bloedproeven en urinestalen. De enige toegelaten testen – waarmee de werknemer bovendien akkoord moet gaan – zijn ademtesten en psychomotorische testen. Die zijn niet geïkt en geven enkel een positieve of negatieve indicatie, geen zekerheid over de intoxicatie. De testen mogen enkel worden gebruikt met het oog op preventie, met name om na te gaan of een werknemer al dan niet geschikt is om zijn werk uit te voeren. Gevolg hiervan is dat een werkgever eventuele sancties niet uitsluitend kan baseren op deze tests. Het resultaat van de tests mag wel in aanmerking worden genomen als ook andere elementen voor handen zijn.

WAT ALS HET TOCH MISLOOPT?

Preventie op basis van het opstellen van een beleidsverklaring en uitwerken van eventuele maatregelen is één zaak, maar wat als een werknemer zich toch nog dronken op het werk aandient. Hoe moet een werkgever daarop reageren? Die werknemer mag het werk alleszins niet aanvatten. Op de werkgever rust immers een algemene zorgvuldigheidsplicht die impliceert dat hij voor een veilige en gezonde werkomgeving moet zorgen. Aan-

gezien dronkenschap de veiligheid van andere werknemers in gevaar kan brengen, moet de werkgever de dronken werknemer verbieden het werk aan te vatten en er ook voor zorgen dat hij of zij op een veilige manier weer thuis geraakt. De modaliteiten van het naar huis brengen kunnen worden bepaald in het arbeidsreglement. De vaststelling van deze dronkenschap kan gebeuren door een ademtest of een psychomotorische test, op voorwaarde dat de betrokkene hiervoor zijn toestemming geeft en op voorwaarde dat deze mogelijkheid om gebruik te maken van deze testen op voorhand vastligt in het arbeidsreglement. Aangezien dergelijke testen niet volstaan om ten aanzien van de werknemer een sanctie te nemen, is het daarom aangewezen ook via getuigenissen (collega's, cliënten e.a.) de dronken toestand van een werknemer te bewijzen.

dringende reden moet dus het voorwerp uitmaken van een proportionaliteitscontrole. Zo oordeelde de arbeidsrechtbank van Brussel in een recent vonnis van 7 oktober 2010 dat het ontslag om dringende reden van een arbeider van een bewakingsfirma onrechtmatig was. De arbeider had toegegeven dat hij een glas bier had gedronken maar ontkende dat hij dronken was. Het vonnis werd ook onrechtmatig verklaard omdat het bewijs van de dronkenschap niet geleverd was en er ontstentenis was van enige verwittiging, terwijl de werknemer een anciënniteit had van nagenoeg zes jaar. Dezelfde redenering maakte het arbeidshof van Luik in zijn arrest van 1 april 2010. Het betreft een ontslag van een bediende met een anciënniteit van 14 jaar, zonder dat er voordien ooit een klacht was geuit. Deze voorbeelden to-

Elk bedrijf is uniek en heeft zijn eigen opvattingen en regels, ook op het gebied van alcohol en drugs.

De CAO nr. 100 laat dan ook ruimte voor persoonlijke invulling door de werkgever.

REDEN TOT ONTSLAG?

Dronkenschap op het werk wordt niet noodzakelijk steeds aanzien als dringende reden tot ontslag. Vooreerst dient een onderscheid te worden gemaakt of de betrokken werknemer zich al herhaaldelijk dronken op het werk heeft aangeboden en hiervoor al werd gewaarschuwd, dan wel of de dronkenschap zich nog maar één keer heeft voorgedaan. Een herhaalde dronkenschap op het werk wordt over het algemeen beschouwd als een dringende reden. Bovendien moet de dronkenschap een fout uitmaken die zodanig ernstig is dat ze een onmiddellijke en definitieve beëindiging van de arbeidsovereenkomst rechtvaardigt. Bij de beoordeling in concreto van de zwaarwichtigheid van de fout bepaalt de rechtspreek dat rekening moet worden gehouden met de anciënniteit van de werknemer, de uitgeoefende functies, het belang van de verantwoordelijkheden in de onderneming, het geïsoleerde karakter van de fout, de antecedenten en voorgaande feiten. De

nen aan dat de evenredigheidscontrole essentieel is bij de beoordeling van de dringende reden.

BEKNOPT

CAO nr. 100 biedt werkgevers dus een kader voor het preventieve alcohol- en drugbeleid binnen de onderneming. Ze hebben de keuze om zich te beperken tot de verplichte incorporatie van een beleidsverklaring in het arbeidsreglement, of om ook de tweede facultatieve fase uit te werken en concrete maatregelen en procedures in het arbeidsreglement in te lassen. Zonder de uitwerking van deze tweede facultatieve fase riskeert de beleidsverklaring dode letter te blijven. Bovendien is de uitwerking van de tweede fase een voorwaarde om het gebruik van ademtesten en psychomotorische testen bij vaststelling van dronkenschap mogelijk te maken. Ten slotte rechtvaardigt de CAO niet steeds een ontslag om dringende reden, ook al wordt dronkenschap vastgesteld. ■